ESTIMATES

Canadian Human Rights Commission

2000-2001
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

Part I – The Government Expenditure Plan provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before 1 March.

Part III – Departmental Expenditure Plans which is divided into two components:

(1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are to be tabled on or before 31 March and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).

(2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by
the Minister of Public Works and Government Services, 2000

Available in Canada through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing (PWGSC)
Ottawa, Canada K1A 0S9

Telephone: 1-800-635-7943
Internet site: http://publications.pwgsc.gc.ca

Catalogue No. BT31-2/2001-III-21

ISBN 0-660-61160-0

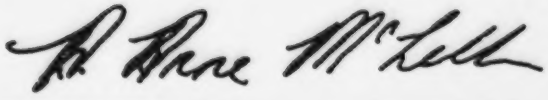
CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Canadian Human Rights Commission

2000-2001
Estimates

A Report on Plans and Priorities



The Honourable Anne McLellan, P.C., M.P.
Minister of Justice and Attorney General of Canada

Table of Contents

Section I **Message** 1
The Chief Commissioner's Message *1*

Section II **Overview** 3
A. Mandate, Roles and Responsibilities *3*
B. Objective *4*
C. External Factors Influencing the Commission *4*
D. The Commission's Planned Spending *5*

Section III **Plans, Results and Resources** 7
A. Planned Spending and Full Time Equivalents (FTE) *7*
B. Business Line Objective *7*
C. Business Line Description *7*
D. Key Results Commitments, Planned Results, Related Activities and Resources *8*

Section IV **Financial Information** 15

Section V **Other Information** 17
A. Statutes administered by the Canadian Human Rights Commission *17*
B. Statutory Annual Report *17*
C. Publications *17*

Index 21

100-04385/

The Chief Commissioner's Message

I am pleased to present the Canadian Human Rights Commission's Report on Plans and Priorities for the period 2000/2001 to 2002/2003.

Looking back over the past decade it is clear that Canadians have accomplished a great deal in meeting some of the high expectations we have set ourselves as a community in the area of human rights and equal opportunity.

Canadians can take heart from the progress we have made in seeking to eliminate discriminatory practices in areas such as employment or service provision; in addressing longstanding public service pay equity problems; in securing equal rights under the law for groups such as same-sex couples; for confronting racial discrimination and for committing ourselves to an inclusive society that celebrates diversity and respects difference.

As I look forward, however, I have no doubt that much has yet to be done and that the Commission will continue to play a vital role in both the protection and promotion of human rights. To meet that challenge the Commission has committed itself to a process of renewal to ensure we are not only doing things right - but also doing the right thing. The Commission remains more than ever committed to pursuing its vision and mission.

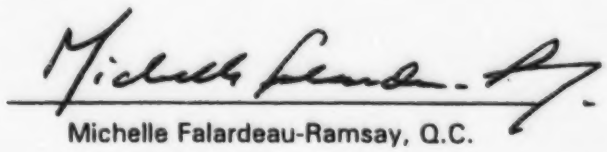
Our vision statement reads

> *We envision the Canadian Human Rights Commission as a dynamic and progressive leader, contributing to a society where people respect human rights and diversity and treat each other with dignity.*

And our mission statement declares

> *We protect and advance human rights by providing a forceful, independent and credible voice for promoting equality in Canada.*
>
> *We work to discourage discrimination and disadvantage and ensure compliance with the Canadian Human Rights Act and the Employment Equity Act.*
>
> *We share our experience and cooperate with human rights institutions in Canada and in other countries.*

This report sets out how the Commission intends to pursue its vision and mission over the next three years.



Michelle Falardeau-Ramsay, Q.C.

Chief Commissioner

Section II Overview

A. Mandate, Roles and Responsibilities

The Canadian Human Rights Commission was established in 1978 to administer the *Canadian Human Rights Act*. The purpose of the *Canadian Human Rights Act* is to promote equality of opportunity and to protect individuals from discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, marital status, family status, disability, or conviction for an offence for which a pardon has been granted.

The Commission also has a mandate under the *Employment Equity Act*, which seeks to correct disadvantageous conditions of employment experienced by women, Aboriginal people, persons with disabilities and members of visible minorities.

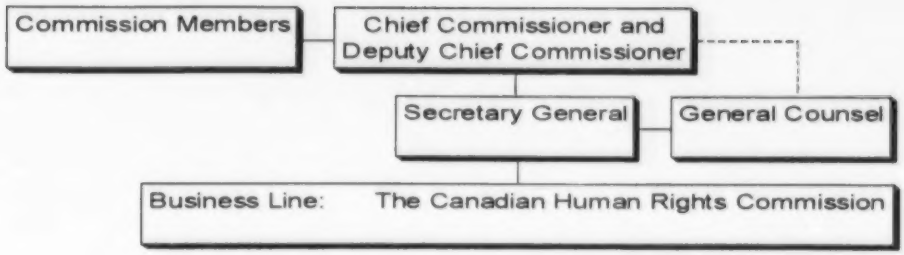
Both the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act* apply to federal departments and agencies, Crown Corporations and federally regulated private sector companies.

The Canadian Human Rights Commission aims to discourage and reduce discrimination practices by investigating complaints of discrimination under the grounds prohibited by the *Canadian Human Rights Act*; conducting audits to ensure compliance with the *Employment Equity Act*; conducting research and information programs; and working closely with other levels of government, employers, service providers, and community organizations to promote human rights principles.

The Commission consists of a Chief Commissioner, a Deputy Chief Commissioner and a maximum of six part-time members appointed by the Governor-in-Council. The Chief Commissioner and the Deputy Chief Commissioner are full-time members appointed for a term not exceeding seven years; other members are appointed for a term not exceeding three years.

The Commission delivers its program through the offices of the Chief Commissioner and the Secretary General, and the following headquarter branches: Anti-Discrimination Programs, Employment Equity, Human Rights Promotion, Policy and Planning, Legal Services, the Executive Secretariat, and Corporate and Personnel Services. The Commission also operates six Regional Offices in Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Toronto, Montreal, and Halifax.

Organizational Structure



B. Objective

To foster the principles that every individual should have equal opportunity to participate in all spheres of Canadian life consistent with his or her duties and obligations as a member of society.

C. *External Factors Influencing the Commission*

There are a number of environmental factors which affect the Commission's program:

- The Commission is finding that an increasing number of issues it deals with reflect systemic practices rather than isolated incidents of discrimination.
- Both complainants and respondents are increasingly prepared to litigate in order to protect their interests.
- Significant legal decisions have pushed the boundaries of the general understanding of equality, and there is discussion of a range of related questions, such as what constitutes a family and what is the connection between poverty and human rights.
- The statutory framework within which the Commission operates has evolved significantly and other changes are expected. The entry into force in 1996 of major amendments to the *Employment Equity Act*, and the enactment of changes to the *Canadian Human Rights Act* in 1996 and 1998 are important advances. The fundamental review of the *Canadian Human Rights Act* which the Minister of Justice initiated in April 1999 could lead to more far-reaching legislative changes. In addition, the *Employment Equity Act* requires that a review of the *Act* be undertaken in 2001, five years after its coming into force.
- The pay equity provisions of the *Canadian Human Rights Act* have not been updated since the *Act* was passed in 1977 and the government has signalled its interest in exploring ways of adjusting the pay equity provisions of the *Act*.

- The results from the first round of compliance audits under the *Employment Equity Act* indicate many employers have a limited understanding of their obligations under the law and are not in compliance with the *Act*.

D. The Commission's Planned Spending

2.1 Commission planned spending

($ thousands)	Forecast Spending 1999-2000 *	Planned Spending 2000-2001	Planned Spending 2001-2002	Planned Spending 2002-2003
Budgetary Main Estimates (gross)	15,197.0	16,373.0	15,243.0	15,242.0
Non-Budgetary Main Estimates (gross)	-	-	-	-
Less: Respendable revenue	-	-	-	-
Total Main Estimates	15,197.0	16,373.0	15,243.0	15,242.0
Adjustments **	3,224.3	-	-	-
Net Planned Spending	18,421.3	16,373.0	15,243.0	15,242.0
Less: Non-respendable revenue	-	-	-	-
Plus: Cost of services received without charges	1,835.4	1,898.6	1,868.6	1,868.6
Net Cost of Program	20,256.7	18,271.6	17,111.6	17,110.6
Full Time Equivalents	190	189	180	180

* Reflects best forecast of total planned spending to the end of the fiscal year.

** Adjustments are to accommodate approvals obtained since the Annual Reference Level Update (ARLU) exercise and to include Budget initiatives.

Section III Plans, Results and Resources

Business Line: "The Canadian Human Rights Commission"

A. Planned Spending and Full Time Equivalents (FTE)

3.1 Net Planned Spending ($thousands) and Full Time Equivalents (FTE)

	Forecast Spending 1999-2000*	Planned Spending 2000-2001	Planned Spending 2001-2002	Planned Spending 2002-2003
Net Planned Spending	$ 18,421.3	$16,373.0	$15,243.0	$15,242.0
Total Planned Full Time Equivalents	190	189	180	180

* Reflects the best forecast of total net planned spending to the end of the fiscal year.

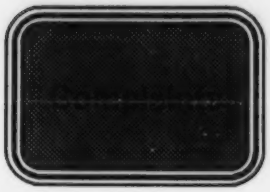
B. Business Line Objective

To foster the principles that every individual should have equal opportunity to participate in all spheres of Canadian life consistent with his or her duties and obligations as a member of society.

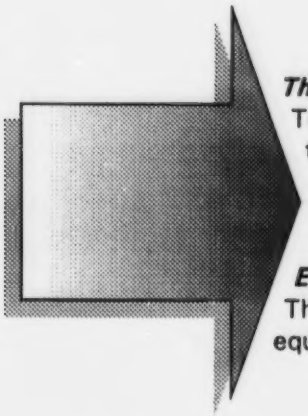
C. Business Line Description

The Commission aims to discourage and reduce discriminatory practices by dealing with complaints of discrimination on the prohibited grounds in the *Canadian Human Rights Act*; conducting audits of the federal departments and agencies, and federally regulated private companies to ensure compliance with the *Employment Equity Act*; conducting research and information programs; and working closely with other levels of government, employers, service providers, and community organizations to promote human rights principles.

The Canadian Human Rights Commission provides the following services to Canadians: ***Complaints***; the investigation, mediation and conciliation of complaints supported by legal advice and policy research, in order to provide appropriate remedies to victims of discrimination and to eliminate discriminatory practices and policies. ***Employment equity audits***; the auditing of federal government departments and federally regulated private companies to ensure they take the steps necessary to alleviate obstacles to the employment and career advancement of women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and members of visible minority groups. ***Human rights promotion***; the promotion of human rights principles through research, the development of policies as guidelines for employers and service providers, public education, the dissemination of information; and liaison with government, other human rights organizations and advocacy groups.



The *Canadian Human Rights Act* empowers the Commission to investigate complaints of discrimination in employment and in the provision of goods and services customarily available to the general public, based on the eleven grounds enumerated in the *Act*. It also has the authority to investigate complaints of wage inequities between men and women in areas under federal jurisdiction.



The Key Result Commitment

To provide recourse to those in Canada who believe that their rights, as set out in the *Canadian Human Rights Act*, have been violated.

Expected Results

The Commission expects to deal with complaints and pay equity issues in a manner that is transparent, timely and fair.

Related Activities

In order to achieve the expected results, the Commission will continue the implementation of its renewal process. The Commission launched, in late 1998, a process of renewal aimed at improving its complaints management system. During the first phase of the process of renewal, measures have been taken to refine many of its complaints procedures. During the period of the plan, the Commission will:

- resolve no later than December 2000 all the 595 complaints older than nine months as of October 1998;
- continue its efforts to ensure that 75% of new cases are investigated and submitted to the Commissioners for a decision within the nine-month turn around time frame. However, in 2000-2001, the Commission will review its standard, so that a balance between the expectations of complainants and respondents and the level of service that the Commission is able to provide with its current level of resources is achieved;
- by July 2000, complete the introduction of mediation; and complete, by November 2000, the evaluation of Alternate Dispute Resolution mechanisms; and
- conduct, in 2000-2001, an examination of the complaints management system.

While improving the management of its complaints process, the Commission will continue to provide its services through the investigation, mediation and conciliation of complaints. During the period of the plan, the Commission will:

- respond to approximately 50,000 inquiries from organizations, persons or groups seeking information and wishing to bring a situation to the Commission's attention and direct people to the appropriate agency;

- complete work annually on approximately 1,600 complaints files: some will be referred to alternate redress mechanisms; others will be discontinued; some will be resolved prior to investigation, and the rest will result in a signed complaint;

- complete work, annually, on approximately 620 signed complaints, either through mediation, investigation and/or conciliation, with the matter presented to the Commission for decision; and

- continue to encourage the settlement of pay equity complaints, provide advice to organizations involved in pay equity-related initiatives, and, where necessary, pursue litigation in major pay equity cases involving public and private sector employees.

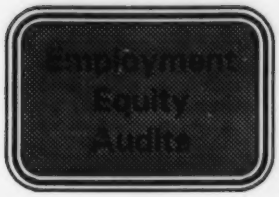
In 1999, the Commission referred close to 240 cases to conciliation, more than twice the average number of such decisions for the previous four years. This has resulted in a workload that exceeds existing resources. The Commission will:

- take specific measures in order to complete conciliation of these cases by the end of March 2001; and

- process pursuant to Commission standards the new cases that will be referred to conciliation each year.

Resources ($ thousands)

The "Complaints" services provided by the Commission will account for $8,716,000 or 53% of the 2000-2001 resources.



The *Employment Equity Act* gives the Commission the authority to audit federally-regulated private sector employers, Crown corporations and federal government departments and agencies to assess their compliance with the *Act* and to ensure cases of non-compliance are corrected. The requirements of the *Act* are designed to ensure that employers take the necessary steps to identify, eliminate and correct the effects of employment discrimination, intentional or otherwise.

Key Result Commitment

To contribute to achieving greater equality in the workplace for the four designated groups under the *Employment Equity Act*: women, Aboriginal people, persons with disabilities and members of visible minorities.

Expected Results

The Commission expects that employers will have employment systems in place that allow them to become more representative. It expects that progress will be made in reaching higher representation of designated groups at all levels of the employers' workforce where under-representation has been identified. This will be accomplished by ensuring the employers remove any employment barriers, implement plans and take appropriate special measures to ensure that the representation of designated groups is consistent with their availability in the Canadian labour force.

Related Activities

In order to achieve the expected results, the Commission must initiate audits with every employer covered by the *Employment Equity Act*. As of March 31, 1999, 86 employers out of 412 had been audited or were under audit. Of the 86, 2 were in full compliance with the Act, and 84 employers required undertakings in order to reach full compliance. Experience to date has shown that more than 95 per cent of employers require follow-up audits.

The Commission hoped to begin audits of all employers during the first five years of its mandate. It is increasingly evident that this may not be possible. The Commission's objectives for the coming years will be:

- to initiate audits of 177 employers in 2000-2001and complete[1] or close[2] 104 audits;

---

[1] "Complete" refers to audits which have been concluded with signed undertakings (commitments made by employers to carry our further action in order to comply with the *Employment Equity Act*) or where the Commission has issued a direction requiring compliance with the *Act*. These employers are subject to follow-up audits.

[2] "Close" refers to audits which find the employer in compliance with the *Act*.

- to focus new audits on employers with large workforces in order to gain the most impacts from audits. To this end, four additional large government departments will be audited, bringing the number of employees covered by an audit in the public service to 82%;

- to place priority when necessary on enforcement action and issuance of directions to employers who fail to fulfill the commitments made in their signed undertakings.

As the success in meeting its five-year audit cycle goal is also contingent on the level of readiness of employers to meet the requirement of the law, the Commission will intensify its information and collaboration efforts to ensure employers are aware of their responsibilities by:

- urging its partners to provide technical advice through consulting services to public and private sector employers; and

- explaining the audit process and outlining the standards the Commission expects employers to meet; and, informing employers, advocacy groups and unions about the Commission's role, processes and progress made.

The Commission will also start monitoring, by the end of 2001, the degree of improvement in the representation of approximately 85 employers. The expectations are that at least 80% of those initially found to have under-representation will show improvement.

Resources ($ thousands)

The "employment equity audits" will account for $1,931,000 or 12% of the 2000-2001resources.

The Act requires the Commission to "develop and conduct information programs to foster public understanding of this *Act*, and of the role and activities of the Commission." And it calls on the Commission to increase public recognition and support for the human rights principles that underpin the *Act*.

Key Result Commitment

To disseminate educational material, providing information programs and promoting human rights principles.

Expected Results

An increased level of understanding and acceptance of the concept of discrimination and equity contributing to a reduction in discriminatory practices.

Related Activities

For 2000-2001, the Canadian Human Rights Commission will give priority to laying the foundation for a promotional program that will be delivered over a three-year period. The promotional activities will focus on some of the key audiences which can help strengthen the human rights culture in Canada. In order to achieve the expected results, the following activities are planned for the first phase of the program:

- production and dissemination of information kits on how to integrate human rights into the workplace and service policies of private and public sector decision-makers operating within federal jurisdiction;

- organization of opportunities for the Chief Commissioner and Commission senior management to exchange views on human rights issues with elected officials and senior business and government decision-makers;

- organization of public activities for the Chief Commissioner and Commissioners to increase awareness among Canadians - particularly those living in urban centres where the population is diversified - of the need to respect human rights and diversity to ensure greater social stability;

- participation in human rights calendar events at both the national and regional levels to work with advocacy groups in mainstreaming human rights.

Because of Canada's reputation as a human rights leader, many countries look to it as an example when they explore how to establish and strengthen their own human rights mechanisms. The Commission will continue to:

- be involved in multilateral meetings, receive foreign delegations and interns and maintain bilateral relationship with other bodies abroad involved in the protection of human rights.

Resources ($ thousands)

The "human rights promotion" will account for $3,275,000 or 20% of the 2000-2001 resources.

Most of the Commission's employees deliver the program services, They are supported by the employees of the Corporate and Personnel Services whose main activities are the provision of financial, administrative, informatics, human resources and advisory services.

Key Result Commitment

To manage efficiently the Commission's financial and human resources, and to support it in program delivery to enable the organization to fulfill its mandate and meet its responsibilities.

Expected Results

The Commission expects that it will have: human resources with the skills and capabilities required to function effectively; and information technology infrastructure to reach clients with the information they need and to allow the Commission to work efficiently; an integrated planning and finance system to support decision-making and performance measurement.

Related Activities

For the period covered by this plan, the Commission will:

- develop a Commission-wide plan for recruiting, retaining and developing employees bearing in mind the implementation of the Universal Classification Standard, the results of the Federal Employee Survey, and the requirements of the *Employment Equity Act*, the *Official Languages Act* and the obligation to accommodate employees with special needs;
- implement the Treasury Board's Financial Information Strategy (FIS), a government-wide strategy to provide better financial information for decision-making and reporting; and
- pursue its efforts in implementing results-based management.

Resources ($ thousands)

Corporate services will account for $2,451,000 or 15% of the 2000-2001resources.

Section IV Financial Information

4.1 Net Cost of Program for 2000-2001

(thousands of dollars)	Total
Net Planned spending	**16,373.0**
Plus: Services received without charge	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	**1,311.6**
Contributions covering employees' share of employees' insurance premium and expenditures paid by TBS	**581.0**
Workman's compensation coverage provided by Human Resources Development Canada	**6.0**
	1,898.6
2000-2001 Net Cost of Program	**18,271.6**

Section V: Other Information

A. Statutes administered by the Canadian Human Rights Commission

Canadian Human Rights Act ..... R.S., 1985, H-6 as amended

Employment Equity Act 1995, C.44

B. Statutory Annual Report

The Commission's Annual Report to Parliament is tabled on or before March 31 of each year. The report is available as a printed book, on the Internet at http://www.chrc-ccdp.ca, and as a sound recording, in large print, in braille and on computer diskette to ensure it is accessible to people who are visually impaired.

C. Publications

Annual Report 1998

Barrier-Free-Employers Information sheet

Canadian Human Rights Act: A Guide

Canadian Human Rights Act

Employment Equity Act

Canadian Human Rights Commission Booklet

Human Rights Protection in Canada

Landmarks in Canadian Human Rights

The Work of Human Rights Commissions in Canada

Universal Declaration of Human Rights

Employment Equity: Fair Play at Work

Framework for Compliance Audits Under the Employment Equity Act 1998

Pay Equity Casebook

Implementing Pay Equity in the Federal Jurisdiction

Guide to Pay Equity and Job Evaluation

Filing a Pay Equity Complaint

Equal Pay for Work of Equal Value : An Employee's Right

Equal Pay for Work of Equal Value : An Employer's Responsibility

Filing a Complaint with the Canadian Human Rights Commission

A Guide to Screening and Selection in Employment

Harassment: What it is and what to do about it

Harassment and the Canadian Human Rights Act

HIV-AIDS Discrimination : It's Against the Law

Equality - The Newsletter of the Canadian Human Rights Commission

Know Your Rights

Prohibited Grounds of Discrimination Chart

Multilingual Information sheets

Posters

All Human Beings are Born Free and Equal

Equal Dollars Make Good Sense

Equality...We all have a hand in it.

Real People Posters (Understanding Disabilities - Understanding Ourselves - Blind)

Real People Posters (Understanding Disabilities - Understanding Ourselves - Deaf)

Real People Posters (Understanding Disabilities - Understanding Ourselves - Manic depression)

Real People Posters (Understanding Disabilities - Understanding Ourselves - Dyslexia)

Triumph of Ability

Women's Rights are Human Rights

Stop the Hatred

Bookmarks

December 10 - Human Rights Day

March 21 - International Day for the Elimination of Racial Discrimination

March 8 - International Women's Day

20 Years, Canadian Human Rights Commission

Celebrating Our Progress, Facing Our Future.

Policies

The Duty to Accommodate

Acquired Immunodeficiency Syndrome (AIDS)

Alternate Format Policy

Bona Fide Justification Policy

Bona Fide Occupational Requirement Policy

Drug Testing Policy

Policy Statement: Aboriginal Preferences

Pregnancy/Childbirth Policy

Anti-Harassment Policies for the Workplace : Employer's Guide

Reports

Complaints of the Inuit People relocated from Inukjuak and Pond Inlet, to Grise Fiord and Resolute Bay in 1953 and 1955

Complaints of the Innu of Labrador

The Mikmaqs of Newfoundland

Visible Minorities and the Public Service of Canada

Surveys

Unequal Access : An Accessibility Survey of Selected Federal Offices, December 1990 (Report # 1)

Unequal Access : An Accessibility Survey of Selected Federal Offices, December 1990 - Executive Summary (Report # 1)

Unequal Access : Availability of Federal Government Publications in Alternate Formats, 1991 (Report # 2)

Unequal Access : Availability of TDD Services by Federal Departments, 1991 (Report # 3)

Unequal Access : An Accessibility Survey of Selected Banks, 1992 (Report # 4)

Unequal Access : An Accessibility Survey of Selected Banks, 1992 - Executive Summary (Report # 4)

Unequal Access : An Accessibility Survey of Selected Postal Outlets, 1992 (Report # 5)

Unequal Access : An Accessibility Survey of Selected Postal Outlets, 1992 - Executive Summary (Report # 5)

Unequal Access : Availability of TTY Services from Federal Departments and Private Sector Organizations, December 1994 (Report # 6)

Unequal Access : An Accessibility Survey of Automated Banking Machines, 1995 (Report # 7)

Unequal Access : An Accessibility Survey of Automated Banking Machines, 1995 Summary (Report # 7)

Unequal Access : Availability of Federal Government Publications in Alternate Formats, 1995 (Report # 8)

Unequal Access : Accommodation of Employees with Disabilities in the Federal Public Service: A Case Study Approach, 1996 (Report # 9)

Unequal Access : An Accessibility Survey of the Federal Government Workplace, 1997 Summary (Report # 10)

Videos (available on loan)

Equality...We all have a hand in it.

All Things Being Equal

Index

Aboriginal people 3, 10

Accessibility 19

Accommodation 15, 19

Age 3

Alternate formats 19

Amendments 4

Anti-Discrimination Programs 3

Audits 3, 5, 7, 10, 11, 17

Canadian Human Rights Act 1, 3, 4, 7, 8, 17, 18

Charts

Organizational Structure 4

Colour 3

Complaint 9, 17, 18

Compliance 1, 3, 5, 7, 10, 17

Conciliation 7, 9

Conviction 3

Corporate Services 14

Disability 3

Discrimination 1, 3, 4, 7, 8, 10, 12, 18

Education 7

Employment 1, 3-5, 7, 8, 10, 14, 17, 18

Employment equity 1, 3-5, 7, 10, 14, 17

Employment Equity Act 1, 3-5, 7, 10, 14, 17

Equal opportunity 1, 4, 7

Estimates 1, 5

Ethnic origin 3

Executive Secretariat 3

Expenditures 15
Family status 3
Grounds of discrimination 18
Human rights 1, 1, 3, 4, 7, 8, 12, 13, 17, 18
Infrastructure 14
Initiatives 5, 9
Inquiries 9
Inuit 19
Justice 1, 4
Legal Services 3
Mandate 3, 10, 14
Marital status 3
Mediation 7-9
Mission 1
Objectives 10
Organization 12, 14
Pardon 3
Pay equity 1, 4, 8, 9, 17
Performance 14
Performance measurement 14
Personnel Services 3, 14
Plans 1, 1, 7, 10
Policy 3, 7, 18
Poverty 4
Priorities 1, 1
Promotion 1, 3, 7, 12
Public 1, 7-9, 11, 12, 15, 19
Public education 7
Publications 17, 19
Race 3

Regional Offices 3
Religion 3
Research 3, 7
Review 4, 8
Sex 1, 3
Sexual orientation 3
Spending 5, 7, 15
Tables
2.1 Commission planned spending 5
3.1 Planned Spending ($thousands) and Full Time Equivalents (FTE) 7
4.1 Net Cost of Program for 2000-2001 15
Unequal access 19
Urban 12
Visible minorities 3, 10, 19
Women 3, 7, 8, 10

BUDGET DES DÉPENSES

Commission canadienne des droits de la personne

Budget des dépenses
2000-2001

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses qui est déposé à la Chambre des communes par la présidente du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en applications ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables pour les ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2000

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la
poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada (TPSGC)
Ottawa (Canada) K1A 0S9

Téléphone : 1-800-635-7943
Site Internet : http://publications.tpsgc.gc.ca

No. de catalogue BT31-2/2001-III-21

ISBN 0-660-61160-0

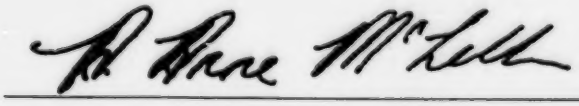
CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Commission canadienne des droits de la personne

Budget des dépenses 2000-2001

Un rapport sur les plans et les priorités



L'honorable Anne McLellan, c.p., députée
Ministre de la Justice et procureure générale du Canada

Table des matières

Section I **Message** 1
Message de la présidente *1*

Section II **Vue d'ensemble** 3
A. Mandat, rôles et responsabilités *3*
B. Objectif *4*
C. Facteurs externes influant sur la Commission *4*
D. Dépenses prévues de la Commission *5*

Section III **Plans, résultats et ressources** 7
A. Dépenses prévues et équivalents temps plein (ETP) *7*
B. Objectif du secteur d'activité *7*
C. Description du secteur d'activité *7*
D. Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités et ressources connexes *9*

Section IV **Renseignements financiers** 17

Section V **Autres renseignements** 19
A. Lois appliquées par la Commission canadienne des droits de la personne *19*
B. Rapport annuel prévu par la Loi *19*
C. Publications *19*

Index 23

Section I Message

Message de la présidente

Je suis heureuse de présenter le Rapport sur les plans et les priorités de la Commission canadienne des droits de la personne pour la période 2000-2001 à 2002-2003.

Lorsque je repense aux dix dernières années, il m'apparaît clairement que les Canadiens et Canadiennes n'ont pas ménagé leurs efforts pour être à la hauteur des attentes élevées qu'ils se sont fixées dans le domaine des droits de la personne et de l'égalité en tant que collectivité.

Les Canadiens et Canadiennes peuvent être fiers des progrès accomplis pour tenter d'éliminer les pratiques discriminatoires en emploi et dans la prestation de services; pour régler les problèmes de disparité salariale qui persistaient depuis de nombreuses années; pour garantir que des groupes, comme les couples formés de personnes du même sexe, peuvent profiter des mêmes droits que les autres membres de la société canadienne; pour s'attaquer de pied ferme à la discrimination raciale et pour s'engager à bâtir une société qui accueille la diversité et respecte les différences.

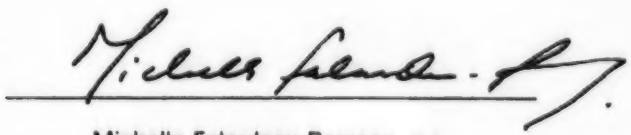
Cependant, lorsque je pense à l'avenir, je sais que nous avons encore beaucoup à faire et que la Commission continuera de jouer un rôle essentiel dans la protection et la promotion des droits de la personne. Pour relever ce défi, la Commission s'est engagée à mettre en œuvre un processus de renouvellement qui lui permettra de vérifier, d'une part, si elle est sur le droit chemin et, d'autre part, si elle arrivera droit au but. La Commission souscrit plus que jamais à l'Énoncé de sa vision et à sa mission. Le premier est ainsi formulé :

> *Notre vision de la Commission est celle d'un leader dynamique et progressiste qui prête son concours à l'avancement d'une société dont les membres souscrivent aux droits de la personne, appuient la diversité et font preuve de dignité les uns envers les autres.*

La mission de la Commission est énoncée en ces termes :

> *Nous veillons à protéger et faire progresser les droits de la personne en affirmant les principes d'égalité au Canada d'une voix puissante, indépendante et crédible.*
>
> *Nous œuvrons à contrer la discrimination et l'inégalité et à assurer la conformité à la* Loi canadienne sur les droits de la personne *et à la* Loi sur l'équité en matière d'emploi.
>
> *Nous partageons notre expérience et collaborons avec les organismes de défense des droits de la personne au Canada et dans d'autres pays.*

Ce rapport présente les moyens que la Commission entend prendre au cours des trois prochaines années pour réaliser sa mission et sa vision.



Michelle Falardeau-Ramsay, c.r.
Présidente

Section II Vue d'ensemble

A. Mandat, rôles et responsabilités

La Commission canadienne des droits de la personne a été créée en 1978 pour appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui a pour objet de favoriser l'égalité des chances et de protéger les individus contre la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée.

La Commission a aussi pour mandat, en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, de corriger les conditions défavorables à l'emploi des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

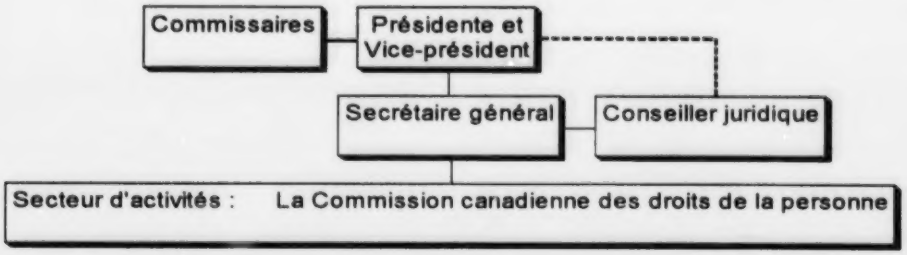
La *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'appliquent toutes deux aux ministères et organismes fédéraux, aux sociétés d'État, aux banques à charte et aux entreprises privées sous réglementation fédérale.

La Commission vise à faire cesser et à réduire les pratiques discriminatoires en enquêtant sur les plaintes de discrimination pour les motifs de distinction illicite prévus dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; en procédant, aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, à des vérifications de l'application de la *Loi*; en faisant de la recherche et mettant en œuvre des programmes de sensibilisation publique; et en travaillant étroitement, en collaboration avec les autres paliers de gouvernement, les employeurs, les fournisseurs de services et les organismes communautaires, à promouvoir les principes des droits de la personne.

La Commission est constituée d'une présidente, d'un vice-président et d'un maximum de six commissaires à temps partiel nommés par le gouverneur en conseil. La présidente et le vice-président sont des membres à plein temps nommés pour une durée ne dépassant pas sept ans; les autres commissaires sont nommés pour une durée maximale de trois ans.

La Commission met en œuvre son programme par l'entremise des bureaux de la présidente et du secrétaire général et des directions de l'administration centrale : Programmes d'antidiscrimination, Équité en matière d'emploi, Promotion des droits de la personne, Politiques et Planification, Services juridiques, Secrétariat exécutif et Services de gestion et du personnel. La Commission a également six bureaux régionaux, situés à Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax.

Structure organisationnelle



B. Objectif

Promouvoir le principe selon lequel chacun doit avoir une chance égale de participer à toutes les sphères de la vie canadienne dans la mesure compatible avec ses devoirs et obligations au sein de la société.

C. *Facteurs externes influant sur la Commission*

Un certain nombre de facteurs influent sur les activités de la Commission :

- La Commission constate qu'un nombre croissant des plaintes qu'elle reçoit portent sur des pratiques systémiques plutôt que sur des incidents isolés de discrimination.

- De plus en plus de plaignants et de mis en cause sont disposés à recourir à la procédure judiciaire pour protéger leurs intérêts.

- D'importantes décisions judiciaires ont donné lieu à des interprétations plus larges de l'égalité, tandis que des discussions se poursuivent sur toute une série de questions connexes, comme la définition de la famille ainsi que le lien entre la pauvreté et les droits de la personne.

- Le contexte législatif dans lequel la Commission exerce ses activités a également évolué d'une manière sensible et d'autres modifications sont à prévoir. L'entrée en vigueur en 1996 d'importantes modifications à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, et la promulgation en 1996 et 1998 de modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* constituent des progrès notables. L'examen approfondi de cette loi que la ministre de la Justice a entrepris en avril 1999 pourrait mener à des modifications législatives d'une plus grande portée. Un examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est par ailleurs prévu en 2001, en vertu des dispositions constitutives de cette loi qui prévoient un tel réexamen cinq ans après son entrée en vigueur.

- Les dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui ont trait à la parité salariale n'ayant pas été revues depuis l'adoption de la *Loi* en 1977, le gouvernement a fait part de son intention d'étudier divers modes de mise à jour de ces dispositions.

- La première série de vérifications de la conformité effectuées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a révélé que de nombreux employeurs n'ont qu'une connaissance limitée de leurs obligations en vertu de la *Loi* et ne s'y conforment pas.

D Dépenses prévues de la Commission

2.1 Dépenses prévues de la Commission

(en milliers de dollars)	Prévisions des dépenses 1999-2000	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002	Dépenses prévues 2002-2003
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	15 197,0	16 373,0	15 243,0	15 242,0
Non-budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	-	-	-	-
Moins : Recettes disponibles	-	-	-	-
Total du Budget principal des dépenses	15 197,0	16 373,0	15 243,0	15 242,0
Rajustements **	3 224,3	-	-	-
Dépenses prévues nettes	18 421,3	16 373,0	15 243,0	15 242,0
Moins : Recettes non disponibles	-	-	-	-
Plus : Coûts des services reçus sans frais	1 835,4	1 898,6	1 868,6	1 868,6
Total des dépenses prévues	20 256,7	18 271,6	17 111,6	17 110,6
Équivalents temps plein	190	189	180	180

* Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses prévues à la fin de l'exercice courant.

** Les rajustements tiennent compte des approbations qui ont été obtenues depuis la mise à jour annuelle des niveaux de références (MJANR) et des initiatives du budget.

Section III Plans, résultats et ressources

Secteur d'activité : "Commission canadienne des droits de la personne"

A. Dépenses prévues et équivalents temps plein (ETP)

3.1 Dépenses prévues nettes (en milliers de dollars) et équivalents temps plein (ETP)

	Prévisions de dépenses 1999-2000*	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002	Dépenses prévues 2002-2003
Total des dépenses prévues et nettes	18 421,3 $	**16 373,0 $**	15 243,0 $	15 242,0 $
Total des équivalents temps plein	190	**189**	180	180

* Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses prévues nettes à la fin de l'exercice courant

B. Objectif du secteur d'activité

Promouvoir le principe selon lequel chacun doit avoir une chance égale de participer à toutes les sphères de la vie canadienne dans la mesure compatible avec ses devoirs et obligations au sein de la société.

C. Description du secteur d'activité

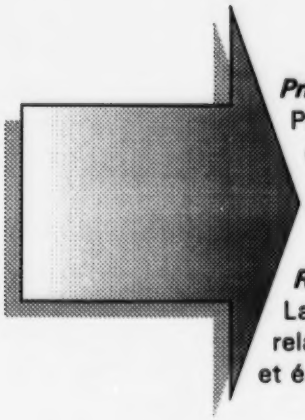
La Commission vise à faire cesser et à réduire les pratiques discriminatoires en traitant les plaintes de discrimination pour des motifs de distinction illicite énoncés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; en procédant, aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, à des vérifications de l'application de la loi auprès des ministères et organismes fédéraux et des entreprises du secteur privé assujetties à la réglementation fédérale; en faisant de la recherche et mettant en oeuvre des programmes de sensibilisation publique; et en promouvant les principes des droits de la personne, et ce, en collaboration étroite avec les autres paliers de gouvernement, les employeurs, les fournisseurs de services et les organismes communautaires.

La Commission canadienne des droits de la personne fournit les services suivants aux Canadiens et Canadiennes : ***Les plaintes***; la tenue d'enquêtes sur les plaintes et la prestation de services de médiation et de conciliation, soutenues par les conseils juridiques et la recherche stratégique, pour offrir des recours pertinents aux victimes de discrimination et éliminer les pratiques et politiques discriminatoires. ***La vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi***; la vérification des ministères et organismes fédéraux et des entreprises du secteur privé sous réglementation fédérale afin de s'assurer qu'ils prennent les mesures nécessaires pour éliminer les obstacles à l'emploi et à l'avancement des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

La promotion des droits de la personne; la promotion des principes des droits de la personne par la recherche, l'élaboration de politiques devant guider les pratiques des employeurs et des fournisseurs de services, la sensibilisation du public et la diffusion d'information, ainsi que par la liaison avec les autres organismes gouvernementaux et de droits de la personne et les groupes d'intervention.

D. *Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités et ressources connexes*

La Commission est habilitée par la ***Loi canadienne sur les droits de la personne*** à faire enquête sur les plaintes ayant trait à la discrimination en matière d'emploi et à la prestation de produits et services généralement offerts au grand public, en se fondant sur les onze motifs de distinction illicite prévus dans la *Loi*. Elle enquête en outre sur les plaintes ayant trait aux disparités salariales entre hommes et femmes dans des domaines relevant de la compétence fédérale.



Principaux engagements en matière de résultats

Procurer un recours aux Canadiens et Canadiennes qui croient que leurs droits, aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ont été violés.

Résultats escomptés

La Commission compte traiter les plaintes et les questions relatives à la parité salariale de manière transparente, rapide et équitable.

Activités connexes

Pour réaliser les résultats escomptés, la Commission continuera à mettre en œuvre son processus de renouvellement. L'objet de ce processus, lancé par la Commission à la fin de 1998, est d'améliorer le système de gestion des plaintes. Au cours de la première phase du processus de renouvellement, les mesures prises ont permis de peaufiner bon nombre d'activités relatives au traitement des plaintes. Durant la période visée par le plan, la Commission s'efforcera :

- de régler, d'ici décembre 2000, les 595 plaintes à l'étude depuis plus de neuf mois au 31 octobre 1998;

- de poursuivre ses efforts afin de garantir que 75 % des nouvelles affaires qui doivent faire l'objet d'une enquête soient présentées aux commissaires pour décision dans le délai prescrit de neuf mois. Toutefois, la Commission reverra, en 2000-2001, sa norme pour tenter de trouver un juste équilibre entre les attentes des plaignants et des mis en cause et le niveau de service que la Commission est en mesure d'offrir en fonction des ressources dont elle dispose actuellement.

- d'ici juillet 2000, de terminer la mise en œuvre du processus de médiation; et d'achever, d'ici novembre 2000, l'évaluation des mécanismes de règlement des conflits;

- de procéder, en 2000-2001, à un examen du système de gestion des plaintes.

Parallèlement à la mise en œuvre d'une gestion améliorée de son processus de traitement des plaintes, la Commission continuera à fournir ses services par l'entremise des enquêtes, de la médiation et de la conciliation des plaintes. Durant la période visée par le plan, la Commission :

- répondra à approximativement 50 000 demandes de renseignements des organismes, des personnes et des groupes qui veulent obtenir de l'information et porter une situation à son attention et les aiguillera à l'organisme compétent;

- mettra la dernière main à environ 1 600 dossiers de plainte par année : de ce nombre, certaines plaintes feront l'objet d'un renvoi à d'autres mécanismes de recours; d'autres seront abandonnées ou seront réglées avant la tenue d'une enquête et le reste des plaintes seront signées;

- traitera environ 620 plaintes signées par année en menant des activités de médiation, d'enquête et/ou de conciliation afin qu'elles soient présentées à la Commission pour décision;

- continuera d'encourager le règlement des plaintes de disparité salariale, de prodiguer des conseils aux organismes menant des initiatives liées à la parité salariale et, selon le cas, de présenter devant les tribunaux des plaintes d'envergure relativement à la parité salariale touchant le personnel d'entreprises des secteurs public et privé.

En 1999, la Commission a renvoyé près de 240 plaintes à la conciliation, soit plus du double de la quantité moyenne de plaintes renvoyées à la conciliation par la Commission au cours des quatre dernières années. La charge de travail qui en résulte excède les ressources existantes. La Commission prévoit :

- prendre les mesures requises pour terminer d'ici la fin de mars 2001 la conciliation de ces plaintes;

- traiter les nouvelles plaintes soumises chaque année à la conciliation conformément aux normes en vigueur.

Ressources (en milliers de dollars)

En 2000-2001, le secteur de services lié aux plaintes représentera 8 716 000 $ ou 53% des ressources de la Commission.

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi,* la Commission procède à des vérifications auprès d'employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale, de sociétés d'État et de ministères et organismes fédéraux afin de veiller à ce qu'ils s'acquittent de leurs obligations aux termes de la *Loi* et à ce que tout manquement à cet égard soit corrigé. La *Loi* prescrit que les employeurs doivent prendre les mesures correctives nécessaires afin de veiller à repérer, éliminer et rectifier les répercussions de la discrimination, délibérée ou non, en matière d'emploi.

Principaux engagements en matière de résultats

Contribuer à réaliser davantage l'égalité dans le milieu de travail pour les quatre groupes désignés aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : femmes, Autochtones, personnes handicapées et membres des minorités visibles.

Résultats escomptés

La Commission s'attend des employeurs qu'ils mettent en place des systèmes d'emploi qui feront en sorte que leur effectif deviendra plus représentatif. Elle s'attend également à ce que les employeurs aient réalisé des progrès en vue d'atteindre de meilleurs taux de représentation des groupes désignés à tous les niveaux au sein de leur effectif où une sous-représentation avait été constatée. La Commission parviendra à ces résultats en s'assurant que les employeurs suppriment les obstacles à l'emploi, mettent en œuvre des plans et prennent les mesures correctives qui s'imposent pour garantir que la représentation des membres des groupes désignés reflète leur disponibilité au sein de la population active du Canada.

Activités connexes

Pour atteindre les résultats escomptés, la Commission doit entreprendre des vérifications de la conformité auprès de tous les employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Au 31 mars 1999, 86 des 412 employeurs avaient fait ou faisaient l'objet d'une vérification. De ce nombre, 2 employeurs étaient entièrement conformes aux dispositions de la *Loi* et 84 employeurs avaient pris des engagements en vue de le devenir. Nos constatations nous indiquent à ce jour qu'une vérification de suivi devra être effectuée pour plus de 95 % des employeurs.

Si la Commission prévoyait initialement amorcer la vérification de tous les employeurs d'ici les cinq premières années de son mandat, il devient de plus en plus évident que cela risque de ne pas être réalisable. Au cours des prochaines années, la Commission entend :

- amorcer le processus de vérification auprès de 177 employeurs et elle prévoit que 104 vérification seront terminées[1] ou closes[2] en 200-2001;

- mener surtout les nouvelles vérifications auprès d'employeurs dont l'effectif est plus important de manière à pouvoir élargir au maximum la portée des vérifications. À cette fin, 4 autres ministères importants feront l'objet d'une vérification, ce qui portera le taux d'employés visés par une vérification au sein de la fonction publique à 82 %.

- accorder la priorité, selon le cas, aux mesures d'exécution et aux ordres donnés aux employeurs qui n'ont pas mis en œuvre les engagements qu'ils avaient pris par écrit.

Étant donné que la réussite de la Commission à atteindre l'objectif qu'elle s'est fixé dans le cadre de son cycle de vérification de cinq ans dépend également de la mesure dans laquelle les employeurs sont disposés à respecter les exigences prévues par la *Loi*, la Commission redoublera ses efforts en vue d'informer les employeurs et de collaborer avec eux afin qu'ils soient bien au courant de leurs responsabilités. À cette fin,

- elle exhortera ses collaborateurs à fournir une aide technique par l'entremise de services de consultation offerts aux employeurs des secteurs public et privé;

- elle expliquera le processus de vérification et énoncera les grandes lignes des normes que les employeurs sont tenus de respecter; et elle informera les employeurs, les groupes de revendication et les syndicats au sujet de son rôle, des processus à suivre et des progrès réalisés.

D'ici la fin de 2001, la Commission entreprendra un suivi de l'amélioration dans la représentation des quatre groupes désignés d'environ 85 employeurs. Il est prévu qu'au moins 80 % des employeurs chez qui il y avait un écart de représentation auront réalisé des progrès.

Ressources (en milliers de dollars)

En 2000-2001, le secteur de services lié à la vérification de l'équité en matière d'emploi représentera 1 931 000 $ ou 12% des ressources de la Commission.

---

[1] « Terminée » signifie qu'une vérification s'est terminée avec un engagement écrit (l'engagement d'un employeur qui fait l'objet d'une vérification à prendre des mesures afin de se conformer à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*) ou que la Commission a donné un ordre enjoignant à l'employeur de s'y conformer. Ces employeurs feront l'objet d'une vérification de suivi.

[2] « Close » signifie qu'une vérification est terminée et qu'il a été constaté que l'employeur est en conformité avec la *Loi*.

La *Loi* exige que la Commission « élabore et exécute des programmes de sensibilisation publique touchant la présente loi et le rôle et les activités que celle-ci lui confère ».Elle invite aussi la Commission à mieux faire connaître au public les principes des droits de la personne sous-jacents à la *Loi* de façon qu'ils bénéficient d'un soutien accru.

Principaux engagements en matière de résultats

Assumer cette responsabilité en produisant des documents d'information, en réalisant des programmes d'information, en faisant la promotion des principes des droits de la personne.

Résultats escomptés

Meilleure compréhension des notions de discrimination et d'équité et sensibilisation à celles-ci, d'où une réduction des actes discriminatoires.

Activités connexes

Pour l'exercice 2000-2001, la Commission canadienne des droits de la personne s'affairera en priorité à poser les assises d'un programme de promotion qui sera mis en œuvre au cours d'une période de trois ans. Les activités de promotion viseront surtout certains des principaux groupes cibles qui peuvent contribuer à renforcer la culture des droits de la personne au Canada. Pour réaliser les résultats escomptés, voici les activités que la Commission prévoit accomplir au cours de la première phase du programme :

- production et diffusion de trousses d'information sur la façon d'intégrer les droits de la personne au milieu de travail et aux politiques en matière de services des décideurs des secteurs privé et public sous réglementation fédérale;

- organisation de rencontres pour la présidente et les membres de la haute direction de la Commission avec des représentants élus, des décideurs du secteur privé et du gouvernement afin qu'ils puissent échanger leurs vues sur les droits de la personne;

- organisation d'activités publiques pour la présidente et les commissaires de façon à sensibiliser davantage les Canadiennes et les Canadiens — en particulier ceux habitant dans les centres où la population est diversifiée — à la nécessité de respecter les droits de la personne et la diversité pour parvenir à une plus grande stabilité sociale;

- participation à des activités relatives aux droits de la personne organisées à l'échelle nationale et régionale pour travailler de concert avec les groupes d'intervention à l'inscription de ces droits dans le courant majoritaire.

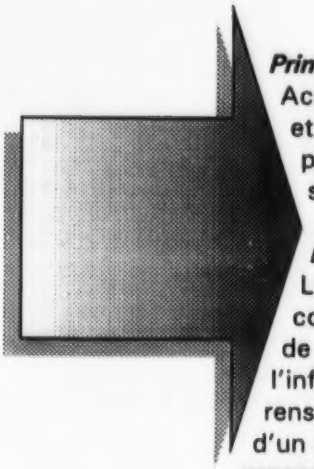
Compte tenu de la réputation du Canada en tant que chef de file dans le domaine des droits de la personne, bon nombre de pays se tournent vers lui lorsqu'ils tentent de trouver des moyens de mettre sur pied et de renforcer leurs propres mécanismes en matière de droits de la personne. La Commission continuera à :

- participer à des réunions multilatérales, à accueillir des délégations et des stagiaires de l'étranger et à maintenir des relations bilatérales avec d'autres organismes étrangers de protection des droits de la personne.

Ressources (en milliers de dollars)

En 2000-2001, le secteur de services lié à la promotion des droits de la personne représentera 3 275 000 $ ou 20% des ressources de la Commission.

La plupart des employés de la Commission assurent la prestation des services du programme. Ils sont appuyés par les Services de gestion et du personnel dont le rôle principal est de fournir des services financiers, administratifs, informatiques, consultatifs et liés aux ressources humaines.



Principaux engagements en matière de résultats

Accroître l'efficience de la gestion des ressources financières et humaines de la Commission et appuyer celle-ci dans la prestation de ses programmes de manière à lui permettre de s'acquitter de son mandat et de ses responsabilités.

Résultats escomptés

La Commission compte disposer d'un effectif ayant les compétences et habiletés requises pour mener ses activités de façon efficace; d'une infrastructure de technologie de l'information qui lui permettra de fournir aux clients les renseignements dont ils ont besoin et de travailler efficacement; d'un système financier et de planification intégré qui appuiera le processus décisionnel et de mesure du rendement.

Activités connexes

Durant la période visée par le plan, la Commission :

- élaborera pour l'ensemble de l'organisme un plan de recrutement, de maintien en poste et de perfectionnement du personnel qui tiendra compte de la mise en œuvre de la Norme générale de classification, des résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, des exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de la *Loi sur les langues officielles* et de l'obligation de tenir compte des besoins spéciaux des membres du personnel;

- mettra en œuvre la stratégie d'information financière (SIF) du Conseil du trésor, une stratégie de portée gouvernementale visant à fournir de meilleurs renseignements financiers pour éclairer la prise de décision et l'obligation de rendre des comptes;

- poursuivra ses efforts en vue de la mise en œuvre d'une gestion axée sur les résultats.

Ressources (en milliers de dollars)

En 2000-2001, les Services de gestion représenteront 2 451000 $ ou 15% des ressources de la Commission.

Section IV Renseignements financiers

4.1 Coût net du programme pour 2000-2001

(en milliers de dollars)	Total
Dépenses prévues nettes	**16 373,0**
Plus : Services reçus sans frais	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	**1 311,6**
Cotisations aux régimes d'assurance des employés et coûts payés par le SCT	**581,0**
Protection des accidents du travail assurée par Développement des ressources humaines Canada	***6,0***
	1 898,6
Coût net du programme pour 2000-2001	**18 271,6**

Section V Autres renseignements

A. Lois appliquées par la Commission canadienne des droits de la personne

Loi canadienne sur les droits de la personne..... R.S., 1985, H-6 (modifié)

Loi sur l'équité en matière d'emploi 1995, C.44

B. Rapport annuel prévu par la Loi

Le Rapport annuel au Parlement est déposé au plus tard le 31 mars de chaque année. Le rapport est disponible sur support papier et sur le site Web de la Commission (http://www.chrc-ccdp.ca). Il est également publié sur bande sonore, en gros caractères, en braille et sur disquette pour qu'il soit accessible aux personnes ayant une déficience visuelle.

C. Publications

Rapport annuel 1999

Employeurs sans obstacles (Feuille de renseignements)

Loi canadienne sur les droits de la personne : Guide

Loi canadienne sur les droits de la personne

Loi concernant l'équité en matière d'emploi

Livret sur la Commission canadienne des droits de la personne

La protection des droits de la personne au Canada

Grands jalons de la conquête des droits de la personne

Le travail des commissions des droits de la personne au Canada

Déclaration universelle des droits de l'homme

L'équité en matière d'emploi : L'égalité au travail

Vérification de la conformité à la Loi sur l'Équité en matière d'emploi 1998

Recueil des cas de disparité salariale

Mise en œuvre de la parité salariale dans la sphère de compétence fédérale

Guide sur la parité salariale et l'évaluation des emplois

Le dépôt d'une plainte relative à la parité salariale

L'égalité de rémunération pour fonctions équivalentes : Un droit de l'employé

L'égalité de rémunération pour fonctions équivalentes : Une responsabilité de l'employeur

Le dépôt d'une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne

Guide de présélection et de sélection des employés

Le harcèlement : de quoi s'agit-il et comment y réagir ?

Le harcèlement et la Loi canadienne sur les droits de la personne

VIH-SIDA et la discrimination : Une question de droits

Égalité - Bulletin de la Commission canadienne des droits de la personne

C'est important de connaître vos droits!

Tableau des motifs de distinction illicite

Feuillets multilingues

Affiches

Tous les êtres humains naissent libres et égaux

La parité salariale ça va de soi

L'égalité ... mettons la main à la tâche

On est tous pareils - (Se comprendre pour s'accepter - personnes aveugles)

On est tous pareils - (Se comprendre pour s'accepter - personnes sourdes)

On est tous pareils - (Se comprendre pour s'accepter - personnes maniaco dépressives)

On est tous pareils - (Se comprendre pour s'accepter - personnes dyslexiques)

Le talent n'a pas de frontières

Les droits des femmes sont des droits de la personne

En finir avec la haine

Enquêtes

Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité dans un échantillon de bureaux fédéraux, décembre 1990 (Rapport n ° 1)

Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité dans un échantillon de bureaux fédéraux, décembre 1990 - Sommaire (Rapport n ° 1)

Inégalité d'accès : Disponibilité des publications du gouvernement fédéral sur supports de substitution, 1991 (Rapport n ° 2)

Inégalité d'accès : Services offerts aux utilisateurs d'appareils de télécommunications pour malentendants par les bureaux fédéraux, 1991 (Rapport n ° 3)

Inégalitéd'accès : Enquête sur

Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité de certains établissements bancaires canadiens, 1992 - sommaire (Rapport n ° 4)

Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité des installations de Postes Canada (Rapport n ° 5)

Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité des installations de Postes Canada, 1992 - sommaire (Rapport n ° 5)

Inégalité d'accès : Services offerts aux utilisateurs d'appareils de télécommunications pour sourds par les bureaux fédéraux et les entreprises du secteur privé, décembre 1994 (Rapport n ° 6)

Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité de certains guichets automatiques bancaires, 1995 (Rapport n ° 7)

Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité de certains guichets automatiques bancaires, 1995 Sommaire (Rapport n ° 7)

Inégalité d'accès : Enquête sur la disponibilité des publications du gouvernement fédéral sur supports de substitution, 1995 (Rapport n ° 8)

Inégalité d'accès : Enquête sur les aménagements consentis aux personnes handicapées dans la fonction publique fédérale à la lumière d'études de cas, 1996 (Rapport n ° 9)

Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité des lieux de travail au gouvernement fédéral, 1997 (Rapport n °10)

Politiques

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation

Syndrome d'immuno-déficience acquise (SIDA)

Politique sur les supports de substitution

Politique relative aux motifs justifiables

Politique sur les exigences professionnelles justifiées

Dépistage des drogues

Politique relative à l'embauchage préférentiel des autochtones

Politique relative à la grossesse et à l'accouchement

Politiques de lutte contre le harcèlement en milieu de travail : Guide de l'employeur

Rapports

Plaintes des Inuit déplacés d'Inukjuak et d'Inlet Pond à Fiord Grise et à Baie Resolute en 1953 et 1955

Plaintes des Innu du Labrador

Les Micmacs de Terre-Neuve

Les minorités visibles et la fonction publique du Canada

Signets

10 décembre - Journée des droits de la personne

21 mars - Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale

8 mars - Journée internationale de la femme

20 ans, Commission canadienne des droits de la personne Des progrès accomplis aux défis à venir

Vidéos (Possibilité d'emprunt)

L'égalité ... mettons la main à la tâche

À part égale

Index

Autochtones 3, 7, 11, 21
Budget des dépenses 1
Bureaux régionaux 3
Chance égale 4, 7
Commissaires à temps partiel 3
Compétence 9, 20
Conciliation 7, 10
Conformité 1, 5, 7, 11, 12, 19
Couleur 3
Déficience 3, 19, 21
Dépenses 1, 5, 7, 17
Développement des ressources 17
Discrimination 1, 3, 4, 7, 9, 11, 13, 20, 21
Droits de la personne 1, 1, 3-5, 7-9, 13, 14, 19-22
Emploi 1
Enquêtes 10, 20
Ethnique 3
Examen 4, 10
Femmes 3, 7, 9, 11, 20
Infrastructure 15
Initiatives 5, 10
Installations 21
Inuit 21
Justice 1, 4
Loi canadienne sur les droits de la personne 1, 3-5, 7, 9, 19, 20
Loi sur l'équité en matière d'emploi 1, 7, 11, 12, 15, 19
Lois 19
Mandat 3, 11, 15

Médiation 7, 10
Mesure du rendement 15
Minorités visibles 3, 7, 11, 21
Mission 1
Modifications 4
Motifs de distinction illicite 3, 7, 9, 20
Organigramme
Structure organisationnelle 4
Organisation 13, 14
Parité salariale 5, 9, 10, 20
Pauvreté 4
Personne graciée 3
Plaintes 3, 4, 7, 9, 10, 21
Planification 3, 15
Politique 21
Priorités 1, 1
Processus de vérification 12
Promotion 1, 3, 8, 13, 14
Public 8-10, 12, 13
Publications 19-21
Race 3
Recherche 3, 7, 8
Religion 3
Rendement 15
Secrétariat exécutif 3
Sensibilisation publique 3, 7, 13
Services de gestion 3, 15
Services financiers 15
Services juridiques 3
Sexe 1, 3
Situation de famille 3

Supports de substitution 20, 21

Tableaux

2.1 Dépenses prévues de la Commission 5

3.1 Dépenses prévues (en milliers de dollars) et équivalents temps plein (ETP) . . 7

4.1 Coût net du programme pour 2000-2001 17

Vérifications 3, 5, 7, 11, 12